

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ELIANA BATISTA DA SILVA

DIREITOS E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: PROCESSO DE
TRABALHO E ACESSIBILIDADE EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE
GUARATUBA

MATINHOS
2014

ELIANA BATISTA DA SILVA

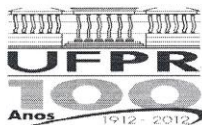
DIREITOS E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: PROCESSO DE
TRABALHO E ACESSIBILIDADE EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE
GUARATUBA

Monografia apresentada ao Módulo Trabalho
de Conclusão de Curso II como requisito
parcial à conclusão do Curso de Serviço
Social, Setor Litoral, Universidade Federal do
Paraná.

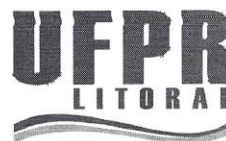
Orientadora: Prof.^a MSc. Andréa Braga

MATINHOS
2014

TERMO DE APROVAÇÃO




Ministério da Educação
Universidade Federal do Paraná
Setor Litoral
Câmara de Licenciatura em Ciências



PARECER DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Os membros da Banca Examinadora designada pela Orientadora Prof^{ra} **Andréa Luiza Curralinho Braga**, realizaram em 27/11/2014 a avaliação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da estudante **Eliana Batista da Silva**, sob o título **Direitos e inclusão da pessoa com deficiência: Processo de trabalho e acessibilidade em uma instituição pública de Guaratuba** para obtenção de Título de **Bacharel em Serviço Social** pela Universidade Federal do Paraná – Setor Litoral, tendo a estudante recebido conceito “APL”.

Matinhos, 27 de novembro de 2014


Andréa Luiza Curralinho Braga
Orientadora


Prof. Antonio Sandro Schuartz
Docente da UFPR Setor Litoral


Prof. Neilor Fermينو Camargo
Docente da UFPR Setor Litoral


Eliana Batista da Silva
Acadêmica de Serviço Social

Conceitos de aprovação
APL= Aprendizagem Plena
AS= Aprendizagem Suficiente

Conceitos de Reprovação
APS= Aprendizagem Parcialmente Suficiente
AI= Aprendizagem Insuficiente

OBSERVAÇÃO:

CASO O(A) ESTUDANTE SEJA ORIENTADO(A) A REFORMULAR SEU TRABALHO, DEVE-SE REGISTRAR NO VERSO OS REQUISITOS APONTADOS PELA BANCA PARA O ACEITE FINAL DO TRABALHO.

Dedico este trabalho as pessoas com deficiência que lutam bravamente para ter direito de acesso ao mercado de trabalho e viver sua vida com dignidade e respeito.

AGRADECIMENTOS.

Agradecer a Deus pelo trabalho concluído é muito pouco, quero é declarar meu amor por Jesus Cristo meu Senhor e Salvador, porque Ele é o Rei dos reis e Senhor dos senhores, Ele é imortal, invisível mais real, e Dele é o reino, Dele o poder e Dele é a glória pra sempre.

Quero agradecer também aos meus amados e incansáveis pais, que sempre me apoiaram incondicionalmente em todas as minhas decisões, Waldomiro e Liriaci, pais vocês tem sido minha base, meu porto seguro, me ajudaram nesse processo de formação da vida e os valores que me ensinaram tenho levado na minha vida.

Aos meus irmãos preferidos Liriana, Edilson, Adilson e minha irmã querida Adriana (Nega) que hoje descansa nos braços do Papai e que nos faz muita falta.

Aos sobrinhos, cunhadas, cunhados, familiares e amigos que torceram e deram as mais diferenciadas demonstrações de afeto, de amizade e de apoio.

Agradeço as minhas amigas sempre presentes, que caminham comigo há alguns bons anos e que ao longo da amizade se tornaram irmãs Lourdes Bessi, Marcia, Mari, Maria e Marisa.

Quero agradecer imensamente a minha orientadora Andrea Braga que com comprometimento, dedicação e atenção, me ajudou na construção deste trabalho.

Ao professor Antônio Sandro Schuartz que salvou nossa turma da total apatia, não medindo esforços para levantar o grupo, sempre dinâmico e ímpar na condução de suas aulas teóricas e práticas e fez tudo parecer mais leve, ajudando o grupo a se fortalecer e crescer nesse processo de formação.

As professoras Silvana, Adriana e Edilane que fizeram com excelência seu trabalho mesmo com todas as lacunas que o curso apresentou.

Aos meus colegas de classe Ana Carolina, Barbara, Caroline, Guilherme, Marcelo, Marcinha, Mirna, Rafaela, Patrícia, Taiane e aos demais colegas de classe que ainda estão em processo de formação, foi um prazer fazer parte dessa turma, agradeço e desejo sucesso a todos nessa nova etapa que se inicia.

RESUMO

Nesse trabalho é abordada a questão do direito da Pessoa com deficiência e o processo de inserção no mercado de trabalho em uma instituição pública no município de Guaratuba, litoral paranaense. Apresenta-se aqui o resultado de estudo exploratório realizado durante o estágio obrigatório em Serviço Social junto ao Programa de Educação Pelo Trabalho – PET, desenvolvido naquele município e que tem por foco o aprimoramento da Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência. O caminho da pesquisa busca compreender o perfil das pessoas com deficiência que trabalham no município. Utilizou-se como técnica de pesquisa a entrevista estruturada e semi-estruturada. Também foi realizado levantamento do histórico de organização política e coletiva dos direitos da pessoa com deficiência com o enfoque no processo da lei de cotas e legislações trabalhistas. E identificou-se no direito ao acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência no município os limites e possibilidades na inclusão social deste segmento, relacionado ao mundo do trabalho. Deste modo, tal pesquisa pretende contribuir no processo de reflexão sobre o tema de tamanha relevância social e comprovar que apesar das muitas leis regulamentadas, há ainda o desafio de efetivação desses direitos para que as pessoas com deficiência no município de Guaratuba possam ter a equiparação de oportunidades.

Palavras-chaves: Pessoa com deficiência; Cotas, Acessibilidade, mundo do trabalho

ABSTRACT

This paper addresses the issue of the rights of disabled people and the process of entering the labor market in a public institution in the community of Guaratuba, Paraná. Here we present the results of an exploratory study carried out during the mandatory internship in Social Service with Programa de Educação Pelo Trabalho – PET -- developed in the city of Guaratuba, which is focused on the improvement of the care network for people with disabilities. The path of research seeks to understand the profile of people with disabilities who work in the city. The structured and semi-structured interview were used as research techniques. Surveys also were conducted on the history of political organization and the collective rights of people with disabilities, with a focus on the process of quota laws and labor laws. It identified the right of people with disabilities to access the labor market in the city and the limits and possibilities for those with disabilities in the professional world. Thus, this study aims to contribute to the process of reflection on the topic of such social relevance and proves that despite many regulations, there is still a challenge to realize the rights of people with disabilities in the district of Guaratuba, who may have many opportunities.

Keywords: Person with disabilities; quotas, accessibility, labor

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

TABELA 1	- RELATÓRIO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS	25
TABELA 2	- RELATÓRIO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS	32

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1	- PARTICIPANTES DA PESQUISA, SEGUNDO O GRAU DE INSTRUÇÃO.....	32
GRÁFICO 2	- PARTICIPANTES DA PESQUISA, SEGUNDO O TIPO DE DEFICIÊNCIA.....	33
GRÁFICO 3	- RENDA MENSAL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	34
GRÁFICO 4	- TIPO DE CONTRATAÇÃO.....	35

LISTA DE SIGLAS

PcD	- Pessoa com Deficiência
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ONU	- Organização das Nações Unidas
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
CORDE	- Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CONADE	- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CF	- Constituição Federal
BPC	- Benefício de Prestação Continuada
MTE	- Ministério do Trabalho
OMS	- Organização Mundial de Saúde
SUAS	- Sistema Único de Assistência Social
SUS	- Sistema Único de Saúde
UFPR	- Universidade Federal do Paraná
CORDE	- Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
RAIS	- Relatório Anual de Informações Sociais
OEA	- Organização dos Estados Americanos
UBS	- Unidade Básica de Saúde
CRAS	- Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	- Centro de Referência Especializada de Assistência Social
CAPS	- Centro de Atenção Psicossocial
PRONATEC	- Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
MDS	- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
DIEESE	- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
CADÚNICO	- Cadastro Único para Programas Sociais
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. PROCESSO DE ORGANIZAÇÃO COLETIVA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E CONQUISTA DOS PRINCIPAIS TRATADOS E LEGISLAÇÕES.....	14
1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS.....	14
1.2 MOVIMENTOS DE LUTA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	20
1.3 PCD NA CONTEMPORANEIDADE: ENFRENTAMENTOS PARA A GARANTIA DE DIREITOS SOCIAIS.....	22
2. POLÍTICAS NACIONAIS DIRECIONADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	27
2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS E PCDS NO BRASIL: POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES.....	28
2.2 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA - POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E IDENTIFICAÇÃO DE AÇÕES NO LITORAL PARANAENSE.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	41
APÊNDICE I.....	44
APÊNDICE II.....	46

INTRODUÇÃO

A motivação para a realização desta pesquisa derivou da intenção de problematizar a questão do direito da pessoa com deficiência (PcD) e sua inserção no mercado de trabalho. A pesquisa aconteceu ao longo do processo de estágio obrigatório na cidade histórica de Guaratuba situada no litoral do Paraná. Este estudo, em caráter preliminar, indica a necessidade de debate sobre o tema da inclusão da PcD no mercado de trabalho e a garantia de direitos sociais por intermédio de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade no que se refere às potencialidades desse segmento social.

Por meio dos encontros, das observações e das entrevistas realizadas - através do estágio obrigatório feito no Projeto de Educação pelo Trabalho - PET Saúde, que é um programa desenvolvido pelo Ministério da Saúde - as quais ocorreram nos diversos órgãos públicos da cidade de Guaratuba - surgiu o desejo de compreender como se dá o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, assegurado pela Lei 8213/91, artigo 93.

Ao realizar o levantamento do número de servidores com deficiência que atuam junto aos diferentes espaços do executivo municipal, buscou-se identificar se o executivo respeita as diretrizes nacionais quanto ao percentual de vagas que devem ser destinadas as PcD.

O estudo tem o intuito principal de traçar o perfil das pessoas com deficiência que atuam em uma instituição pública no município de Guaratuba, e entre seus objetivos específicos compreender o processo histórico de organização coletiva e luta para a efetivação de direitos da pessoa com deficiência; levantar o número de servidores com deficiência que atuam junto aos diferentes espaços do executivo municipal; identificar se o executivo respeita as diretrizes nacionais quanto ao percentual de vagas que devem ser destinadas as PcDs; refletir sobre a questão da inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, no caso na área pública.

Observou-se neste processo a falta de oportunidade de trabalho que as pessoas com deficiência enfrentam no Litoral do Paraná, assim se justifica um trabalho de pesquisa que obtivesse o levantamento de dados, numa primeira instância, com o propósito de servir de subsídios para reflexões e ações futuras. Na

construção do trabalho apontou-se que, ainda que as pessoas com deficiência tenham alcançado uma maior visibilidade social e adquirido direitos, como o de acesso ao trabalho, há uma lacuna entre o que apregoa a lei e a sua execução.

1 - PROCESSO DE ORGANIZAÇÃO COLETIVA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E CONQUISTA DOS PRINCIPAIS TRATADOS E LEGISLAÇÕES

1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

A luta pela cidadania das pessoas com deficiência é demarcada por um processo histórico recente, em que organizações coletivas, movimentos sociais e a elaboração e implementação de tratados internacionais, contribuíram para a construção dos direitos e da cidadania deste segmento social.

Segundo Aurélio, direito é:

A faculdade de praticar um ato, de possuir, de usar, de exigir ou dispor de alguma coisa; é o Direito administrativo, ramo do direito público que tem por objeto o funcionamento dos serviços públicos e suas relações com os particulares; é um complexo de leis ou normas que regem as relações entre os homens (AURÉLIO. ANO 2014).

A autora Berenice Rojas Couto defende que os direitos são constituídos historicamente e em campo político. Partindo desse princípio a autora discute a construção dos direitos na sociedade contemporânea apresentando a visão jus naturalista que sustenta que, os direitos são inerentes à pessoa humana onde a natureza humana por si só é detentora de direitos e dos direitos conquistados através de lutas emancipatórias (COUTO, 2006). A mesma autora coloca que, esses direitos conquistados, foram estabelecidos em determinados períodos, sob determinações culturais, sociais, políticas e econômicas e referem-se ao homem concreto, aquele que vive em determinada sociedade (COUTO, 2006).

Sobre a classificação dos direitos geracionais, Couto (2006) ainda expressa:

Assim, são considerados de primeira geração os direitos civis e políticos, que são conquistas ocorridas nos séculos XVIII e XIX. Esses direitos são exercidos pelos homens, individualmente, e têm como princípio opor-se à presença da intermediação do Estado para seu exercício, pois é o homem,

fundado na ideia da liberdade, que deve ser o titular dos direitos civis, exercendo-os contra o poder do Estado, ou, no caso dos direitos políticos, exercê-los na esfera de intervenção no Estado. Já os direitos de segunda geração – os direitos sociais – são exercidos pelos homens por meio da intervenção do Estado, que é quem deve provê-los. É no âmbito do Estado que os homens buscam o cumprimento dos direitos sociais, embora ainda o façam de forma individual. Esses direitos vêm se constituindo desde o século XIX, mas ganharam evidência no século XX. Ancoram-se na ideia de igualdade, que se constitui numa meta a ser alcançada, buscando enfrentar as desigualdades sociais. Além desses direitos, desde o século XX evidenciam-se os movimentos para se reconhecer os direitos de terceira geração. Esses direitos, que são enunciados como direito ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente e à autodeterminação dos povos, são fundados na ideia de solidariedade. São de natureza coletiva e também, difusa, pois não é apenas o indivíduo que assume a titularidade, mas famílias, povos e nações o requerem. E isso é feito por meio de pactos entre povo e por organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas - ONU (COUTO, 2006.p.34)

Um dos marcos legais relacionado à defesa de direitos da pessoa com deficiência é materializado com a declaração de Direitos Humanos sancionada em 1948. A Declaração assegura em seu Artigo 23, que: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (BRASIL, 2007), tal legislação indica que “desde então, os documentos da ONU vêm relembrando constantemente a meta de uma sociedade para todos (entenda-se sociedade inclusiva)”(SASSAKI. 2010, p.64).

Após a Declaração de Direitos Humanos ONU é que se fortaleceu o processo reivindicatório dos direitos das minorias sociais, incluindo nesses segmentos o processo organizativo em prol dos direitos da pessoa com deficiência.

No Brasil, o processo de luta das pessoas com deficiência começou a se materializar, ou seja, ganhou corpo e passou a se estabelecer como sujeitos de direitos somente nas três últimas décadas.

Na concepção de Lanna Jr:

As pessoas com deficiência foram por muitos anos tratadas com desprezo e desrespeito quanto aos seus direitos, o que as motivou a se organizarem em grupos e promoverem um forte movimento de participação política no âmbito do processo de redemocratização do Brasil. Esse espaço foi sendo construído com muita luta, embates políticos, mas também, com conquistas importantes, embora, em muitos momentos sob a omissão do governo e com total invisibilidade por parte da sociedade (LANNA JUNIOR, 2010 p. 10).

Segundo Lorentz (2010), no Brasil o sistema de cotas foi implantado em 1960, através de um ordenamento jurídico mediante a Lei Federal n.º 3807, de 26 de

agosto de 1960, onde no capítulo XVII, das disposições gerais, em seu artigo 55, institui que:

As empresas que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados serão obrigadas a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos, para atender aos casos de readaptados ou reeducados profissionalmente, na forma que o regulamento desta lei estabelecer (BRASIL, 1960).

Segundo, Cesar Jr e Baraúna (2011), ao comentar o dispositivo legal acima mencionado, apontam que no Brasil, a criação do sistema de cotas nessa época, foi instituída com a proposta de proporcionar o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém, não teve visibilidade e nem projeção. Os autores ainda identificam que, esse não foi o melhor sistema que possibilitasse a garantia de acesso ao mercado laboral para as pessoas com deficiência, haja vista que “a simples imposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham a oferecer, de bom grado, condições dignas de trabalho para os portadores de deficiência” (CESAR JR; BARAÚNA, 2011, p. 6).

Durante os chamados “anos de chumbo”, período de Ditadura Militar que teve início em 1964 até 1985, o exercício da cidadania foi limitado em todas as suas dimensões: direitos civis e políticos eram cerceados e os direitos sociais, embora existissem legalmente, não eram desfrutados. Prevalecia a censura e a falta de liberdade (LANNA JR, 2010, p. 36).

O autor Lanna Jr (2010), esclarece que, ao longo do tempo que marca a ditadura militar no Brasil, as lutas reivindicatórias assumiram cunho cada vez mais político, no contexto da redemocratização do Brasil, na eclosão de organizações de pessoas com deficiência, com objetivos muito bem definidos que era a conquista do seu espaço na sociedade, seus direitos e autonomia para gerir a própria vida, lutas essas que culminaram na Constituição Federal de 1988.

Constituição esta que se tornou um referencial de proteção e um marco para as pessoas com deficiência, que trás em seu cerne a garantia do Estado, do direito à educação, à saúde, ao transporte, aos espaços arquitetônicos (BRASIL, 1988). E ainda, preconiza no artigo 7º, inciso 31, que a tutela da pessoa com deficiência no trabalho

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (BRASIL, 1988)

Este dispositivo é de suma importância, visto que a nação brasileira assume o compromisso de garantir o direito da pessoa com deficiência no mundo do trabalho como cidadãos de direitos. Já o artigo 37, inciso VIII, também da Constituição, define “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988).

Considerando a necessidade da defesa dos direitos da pessoa com deficiência numa perspectiva de afirmação da equidade, foi sancionada a Lei nº 7853¹ de 24 de outubro de 1989, em que cria a Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), que institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências, visando sua efetiva integração social. Essa lei é considerada uma das mais importantes leis sobre os direitos das pessoas com deficiência a qual, trata como crime a negação do direito ao trabalho.

Em 1990, foi promulgada a Lei n.º 8112, em 11 de dezembro, preconizado em seu 5ª artigo que, deve ser reservado um percentual de cargos e empregos públicos para as PcD, com os seguintes critérios: 20% das vagas para PcD em empresas públicas federais, sociedade de economia mista, autarquias federais, fundações públicas federais e a União, porém, o percentual não é igual para todos os estados, cada um define o percentual. No entanto, se não houver aprovação das PcD, eliminam-se as vagas que estavam reservadas para esse fim.

Em 1991, foi aprovada a Lei 8213/91, de 24 de julho de 1991, que no art. 93 define

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

¹ Esta Lei foi regulamentada pelo Decreto 3298/99.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados (BRASIL, 1991).

A lei 8213/91 definiu as cotas, proporcionalmente ao número de empregados contratados na empresa, também dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, tratando especificamente sobre a questão das cotas destinadas a estes no artigo supramencionado.

A questão das cotas é uma obrigação estabelecida no Brasil para que todas as empresas públicas e privadas, reservem um percentual das suas vagas para as pessoas com deficiência. Essa legislação tem sido um mecanismo muito importante para o processo de resgate dos direitos de acesso ao trabalho e resgate de cidadania deste segmento.

Em 1999, o Decreto 3298, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, entre outras providências. Neste sentido, o mote deste Decreto esclarece no artigo 3º seus respectivos incisos que

Para os efeitos deste Decreto considera-se:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

Serão considerados como pessoas com deficiência (na lei especificado como pessoas portadoras de necessidades especiais, de acordo com o artigo 4º do referido Decreto, as pessoas que se enquadram nas categorias elencadas nos Incisos I a V abaixo relacionados

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia,

hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis () ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

a) comunicação;

b) cuidado pessoal;

c) habilidades sociais;

d) utilização da comunidade;

d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

e) saúde e segurança;

f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação;

b) cuidado pessoal;

c) habilidades sociais;

d) utilização da comunidade;

d) utilização dos recursos da comunidade;

e) saúde e segurança;

f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, Lei nº 7.853, 1989).

Em 1999, foi criada a Lei 9867, de 10 novembro, que dispõe sobre as Cooperativas Sociais, que visavam impulsionar a geração de emprego e renda para inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico e para as pessoas com deficiência (BRASIL, 2010), preconizando nos art. 1º ao 3º:

Art. 1º- As Cooperativas Sociais, constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, fundamentam-se no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos, e incluem entre suas atividades:

I – a organização e gestão de serviços socio sanitários e educativos; e

II – o desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços.

Art. 2º- Na denominação e razão social das entidades a que se refere o artigo anterior, é obrigatório o uso da expressão "Cooperativa Social",

aplicando-se lhes todas as normas relativas ao setor em que operarem, desde que compatíveis com os objetivos desta Lei.

Art. 3º - Consideram-se pessoas em desvantagem, para os efeitos desta Lei:

I – os deficientes físicos e sensoriais;

II – os deficientes psíquicos e mentais, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, e os egressos de hospitais psiquiátricos;

Em 2011 foi aprovado em 17 de novembro, o Decreto 7612, Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite Artigo. 3º. São diretrizes do Plano Viver sem Limite: III - ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional.

Ao analisar o processo histórico das lutas e conquistas dos direitos da pessoa com deficiência, mostra-se que muitos foram os avanços (principalmente legais), mas ainda para que a PcD tenham os seus direitos de cidadania assegurados e acesso a políticas sociais mais amplas, há ainda um caminho a ser percorrido de reivindicações e enfrentamentos.

Mas para acessar esse direito a pessoa com deficiência tem que estar dentro de padrões estabelecidos na política de cotas, são elas: (i) Pessoas com visão monocular; (ii) surdez em um ouvido; (iii) com deficiência mental leve, (iv) ou deficiência física que não impossibilite a execução das atividades do corpo; (v) pessoas reabilitadas são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de adversidades. Precisam atestar suas condições através de documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada (BRASIL, 2007).

1.2 MOVIMENTOS DE LUTA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Lanna Junior (2010) explicita que na década de 1970 ocorre o início de vários movimentos da pessoa com deficiência. O autor conta que as primeiras organizações associativistas das pessoas com deficiência não tinha cunho político, havia ali um encontro onde se ajudavam mutuamente, não tinha estatuto, não tinha uma sede própria, mas foi crescendo e ganhando seu espaço.

Esses movimentos passaram a acontecer devido ao contexto político da época – a ditadura Militar – quando também vários outros movimentos começaram a se organizar para romper tal regime e no processo de democratização do país, por exemplo, o movimento das mulheres, dos negros, entre outros. Até esta década as pessoas com deficiência eram invisíveis, porque ou estavam nas instituições para PcD ou no âmbito familiar.

No final dos anos 1970, o movimento ganhou visibilidade, e, a partir daí, as pessoas com deficiência tornaram-se ativos agentes políticos na busca por transformação da sociedade. O desejo de serem protagonistas políticos motivou uma mobilização nacional. Essa história alimentou-se da conjuntura da época: o regime militar, o processo de redemocratização brasileira e a promulgação, pela ONU, em 1981, do Ano Internacional das Pessoas deficientes (AIPD) (LANNA JR, 2010. p.34)

Ainda Lanna Junior (2010) relata sobre o cerceamento dos direitos civis que as pessoas com deficiência enfrentavam da tutela imputada às famílias e institucionalizadas. As pessoas com deficiência não participavam das decisões que as envolviam, pois havia pouco ou nenhum espaço para que sobre elas opinassem.

No final da década de 70 os movimentos das pessoas com deficiência passaram a ganhar as ruas, protagonizaram sua história e buscaram ser os próprios agentes de mudança de sua situação de invisibilidade com o lema “Nada sobre Nós sem Nós”, expressão difundida internacionalmente, que sintetiza com fidelidade a história do movimento de luta da pessoa com deficiência. Essa organização se aprofunda a partir da própria abertura política, comenta o mesmo autor que através desses movimentos as pessoas com deficiência, passaram a se enxergar como cidadãos, saíram do isolamento, participando, lutando contra barreiras físicas, barreiras de atitudes que sempre violaram os preceitos da democracia que proclama a igualdade de todos.

Em 1979 foi criada a Coalizão Pró Federação Nacional de Entidades de Pessoas com Deficiência com a intenção de organizar o movimento representativo das pessoas com deficiência em nível nacional. Até então havia sociedades isoladas pelo Brasil que não se comunicavam.

Em 1980 aconteceu o primeiro encontro de entidades de pessoas com deficiência em Brasília. Os autores Sassaki (1997), Clemente (2008) e Lanna Junior (2010) comentam que essa primeira reunião foi um marco na história de lutas das pessoas com deficiência, porque dela veio a visibilidade para as pessoas com

deficiência. Os nomes ganharam rostos, ganharam voz, se uniram, descobriram que os movimentos vinham acontecendo desde 1978 mesmo sem haver comunicação entre as capitais havia um movimento, pois tinham os mesmos anseios, defendiam as mesmas ideias, as mesmas questões políticas e não partidárias. Isso significa na opinião deles, que não era uma mera coincidência e sim que o tempo de vitórias havia chegado.

Foi decretado pela ONU que 1981 seria o ano internacional da pessoa com deficiência, um marco para a categoria, a sociedade foi chamada a prestar atenção na pessoa com deficiência, a olhar essas pessoas como cidadãos com autonomia e não como um olhar de pena, olhar assistencialista. Segundo Lanna Junior (2010), foi no Primeiro Congresso Brasileiro de Pessoas com Deficiência que passou a haver confrontos e disputa por poder, cada categoria queria defender suas reivindicações e lutar por seus espaços, de modo que, foram criadas federações nacionais por tipo de deficiência.

Tal rearranjo, longe de provocar a cisão ou o enfraquecimento do movimento, possibilitou que os debates avançassem em seus aspectos conceituais, balizando novas atitudes em relação às pessoas com deficiência. Não se tratava apenas de demandar, por exemplo, a rampa, a guia rebaixada ou o reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como uma língua oficial, mas, principalmente, de elaborar os conceitos que embasariam o discurso sobre esses direitos. Essa elaboração conceitual e os paradigmas que dela surgiram mantiveram e mantêm o movimento unido na luta por direitos (LANNA JR, 2010, p.15)

Por conseguinte, o mesmo autor relata que as reivindicações dos grupos foram pautas para as assembleias constituintes que culminaram na Constituição Federal.

Assim, a trajetória de luta dos direitos da pessoa com deficiência se expressa com diversos avanços e conquistas nas últimas três décadas, mas mesmo considerando várias progressos e leis regulamentadas, ainda há um caminho longo a se percorrer na trajetória da efetivação dos direitos e reconhecimento pleno das potencialidades do PcD de forma justa, ampla e equitativa.

1.3 PCD NA CONTEMPORANEIDADE: ENFRENTAMENTOS PARA A GARANTIA DE DIREITOS SOCIAIS

Ao falar sobre as legislações na área da pessoa com deficiência Lanna Junior (2010) relata o que aconteceu no ano de 2006, na Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA), na cidade de São Domingo, na República Dominicana. À ocasião foi aprovado um programa de ação onde os Estados membros se comprometem a apresentar avanços na construção de uma sociedade inclusiva. Para tanto, foram estabelecidas metas a serem alcançadas até o ano de 2016. Dentre elas, a de se avançar na construção de uma sociedade inclusiva, solidária baseada no reconhecimento do exercício pleno e igualitário dos Direitos Humanos e liberdades fundamentais.

No que tange ao trabalho, os objetivos do Programa de Ação para a Década das Américas pelos Direitos e pela Dignidade das Pessoas com Deficiência foram assim estabelecidos:

Emprego - Promover a inclusão digna, produtiva e remunerada das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, seja dependente ou independente, nos setores tanto público como privado, utilizando como base a formação técnica e profissional, bem como a igualdade de oportunidades de trabalho, incluindo a disponibilidade de ambientes acessíveis (LANNA Jr, 2010. p.87).

Tanto Clemente (2008) quanto Lanna Junior (2010) compartilham o mesmo pensamento e comentam que, mesmo com a existência de normas e práticas internacionais consolidadas, de existir uma farta legislação nacional, ter orientações detalhadas por sindicatos, organizações empresariais e governo é preciso evoluir pensando no futuro dessa classe, porque o mundo muda, as pessoas mudam, o mundo cresce.

Uma das importantes ações da ONU foi a Declaração de Salamanca que foi um marco para a educação inclusiva para as pessoas com deficiência com conotação prioritária, pois contempla que:

A integração de crianças e jovens com necessidades educacionais especiais seria mais efetiva e bem-sucedida se consideração especial fosse dada a planos de desenvolvimento educacional nas seguintes áreas: educação infantil, para garantir a educabilidade de todas as crianças; transição da educação para a vida adulta do trabalho e educação de meninas (UNESCO, 1994).

Ainda a mesma declaração aborda um tópico específico sobre o jovens e suas necessidades educacionais especiais, que remete:

Jovens com necessidades educacionais especiais deveriam ser auxiliados no sentido de realizarem uma transição efetiva da escola para o trabalho.

Escolas deveriam auxiliá-los a se tornarem economicamente ativos e provê-los com as habilidades necessárias ao cotidiano da vida, oferecendo treinamento em habilidades que correspondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta. Isto implica em tecnologias adequadas de treinamento, incluindo experiências diretas em situações da vida real, fora da escola. O currículo para estudantes mais maduros e com necessidades educacionais especiais deveria incluir programas específicos de transição, apoio de entrada para a educação superior sempre que possível e consequente treinamento vocacional que os prepare a funcionar independentemente enquanto membros contribuintes em suas comunidades e após o término da escolarização. Tais atividades deveriam ser levadas a cabo com o envolvimento ativo de aconselhadores vocacionais, oficinas de trabalho, associações de profissionais, autoridades locais e seus respectivos serviços e agências (UNESCO, 1994).

Essa declaração aponta Clemente (2008) sobre a necessidade de criar uma política de educação inclusiva, que dê enfoque além da escolarização, também na preparação para a fase adulta, capacitando-os para o mercado de trabalho.

Ainda relacionado ao mercado de trabalho, Clemente aborda sobre o Repertório de Recomendações Práticas sobre a Gestão de Questões Relativas à Pessoa com Deficiência no local de trabalho, apresentado pelo OIT (Organização Internacional do Trabalho) contemplando igualdade de oportunidades no trabalho, facilitação na contratação, reinserção, manutenção e oportunidade de promoção no trabalho.

Para Clemente (2008), por mais que exista a obrigatoriedade da Lei, ela não é suficiente para garantir a inclusão. Para ele, é necessário que as pessoas enxerguem a necessidade de conceder oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência, independente da obrigação legal.

O resultado concreto que se espera da Lei Cotas é a abertura de caminhos para a entrada das pessoas com deficiência nas empresas mais estruturadas para que, na convivência diária de tais pessoas, sejam quebradas as barreiras do preconceito, ampliando no longo prazo a presença delas em qualquer empresa, sem fixação de cota mínima de acesso (CLEMENTE, 2008. p. 62)

No Brasil o Censo de 2010, segundo dados do IBGE, aponta que de 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou possuir pelo menos uma das deficiências investigadas. De acordo com a pesquisa, 55% das pessoas com algum tipo de deficiência não conseguem vaga no mercado de trabalho (CENSO, 2012). Em Guaratuba, aponta que há uma população residente de 32.095

habitantes, deste quantitativo 7.586 pessoas se declararam com alguma deficiência, ou seja, 23,64% de toda população residente possui alguma deficiência.

No Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS mostra o número de trabalhadores e pessoas com deficiência em 32 de dezembro de 2012 por tamanho do estabelecimento no Brasil e Paraná:

Tabela 01 – Quantidade De Vínculos, Quantidade De Pessoas Com Deficiência Em 31/12/2013 Por Tamanho Do Estabelecimento No Brasil, Paraná E Guaratuba – PR

Tamanho Estabelecimento	BRASIL		PARANÁ		GUARATUBA - PR	
	TOTAL DE VINCULOS	TOTAL DE PcD	TOTAL DE VINCULOS	TOTAL DE PcD	TOTAL DE VINCULOS	TOTAL DE PcD
De 1 a 4	4.120.510	6.329	336.432	456	1.094	1
De 5 a 9	4.080.937	8.624	310.572	610	925	1
De 10 a 19	4.560.105	15.018	335.935	1.100	856	3
De 20 a 49	5.847.950	24.328	402.031	1.692	847	1
De 50 a 99	4.049.295	25.704	262.619	1.733	270	0
De 100 a 249	5.152.916	57.986	325.069	3.882	537	4
De 250 a 499	4.169.982	56.458	278.308	3.958	0	0
De 500 a 999	4.110.108	55.217	207.128	3.037	0	0
1000 ou Mais	12.856.630	108.133	663.290	7.285	1.345	10
Total	48.948.433	357.797	3.121.384	23.753	5.874	20

Fonte: RAIS – GET/DES/SPPE

O Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS apresentado pelo Ministério do Trabalho aponta que no Brasil no ano de 2013 dos 48.948.433 postos de trabalho existentes 357.797 foram ocupados por pessoas com deficiência e no Paraná, dos 3.121.384 postos de trabalho ocupados, 23.753 foram ocupados por pessoas com deficiência. Já no município de Guaratuba, dos 5.874 postos de trabalhados ocupados, 20 foram ocupados por pessoas com deficiência. Nesse contingente verifica-se que no Brasil 0,73% dos postos de trabalho foram ocupados por pessoas com deficiência e no Paraná 0,76% dos postos de trabalhos foram ocupados por pessoas com deficiência e em Guaratuba 0,34% dos postos foram ocupados por pessoas com deficiência.

Outro elemento relevante no processo de análise das informações é caracterizado pela identificação dos dados apresentados na tabela 01 – sobre o Rais e pessoas com deficiência. No município de Guaratuba no ano 2013, tais dados não correspondem com as informações levantadas *in loco* pela pesquisadora, que

correspondia ao total de 18 pessoas com deficiência trabalhando na instituição pública em Guaratuba. Deste modo, foi realizado contato telefônico para sanar as dúvidas sobre as informações incompatíveis e não teve retorno.

A despeito do que determina a lei, do direito de acesso ao trabalho para esse segmento, a tabela acima apresenta em 2013 números abaixo do mínimo previstos em lei, porém, as empresas que estão desobrigadas a cumprir a conhecida Lei de Cotas, ou seja, abaixo de 100 empregados, estas cumprem seu papel social ao inserir essas pessoas no mercado de trabalho e promover a diversidade em sua empresa, com oportunidades igualitárias para esse segmento tão discriminado.

O paradigma da Responsabilidade Social Empresarial tem direcionado a forma como as empresas se relacionam com a sociedade, preocupando-se com o papel de liderança que exercem nas relações sociais, uma vez que conduzem o processo de aquisição de renda das pessoas.

Ao contratar uma pessoa com deficiência, a empresa está agregando valor ao seu negócio, pois está não só preenchendo uma vaga disponível, mas também promovendo a não discriminação da diversidade entre os funcionários.

A imagem corporativa também sofre mudanças positivas com essa atuação pautada pela preocupação com responsabilidade social, em específico quanto às pessoas com deficiência, que são consumidoras e formadoras de opinião (CLEMENTE, 2008, pag.24).

As estatísticas mostram o quanto é preciso avançar na promoção da igualdade (SASSAKI, 1997) e compete ao Ministério do Trabalho, conforme regulamentado no Decreto nº 3298/99, (BRASIL, 1999) no parágrafo 5º estabelecer a fiscalização da aplicabilidade da lei.

O Ministério do Trabalho, através da Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003, fiscaliza e imputa multas que variam sobre as infrações pelo descumprimento da lei de cotas. Conforme:

Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.

Art. 1º Esta Portaria fixa parâmetros para a gradação da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei.

Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou

beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133, da Lei nº 8.213, de 1.991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no artigo 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação (BRASIL, 1991).

Para impulsionar a geração de emprego e renda para as pessoas com deficiência o Governo Federal desde 2011, oferta cursos pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), onde oferece qualificação e inserção no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. A Lei do Pronatec, lei nº 12.513 define no Parágrafo 2º que

Será estimulada a participação das pessoas com deficiência nas ações de educação profissional e tecnológica desenvolvidas no âmbito do Pronatec, observadas as condições de acessibilidade e participação plena no ambiente educacional, tais como adequação de equipamentos, de materiais pedagógicos, de currículos e de estrutura física (BRASIL, 2011).

As Políticas Públicas foram criadas para que aconteça a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, mas a pergunta é: porque não acontece essa inserção? Porque os números são abaixo do exigido em lei?

2. POLÍTICAS NACIONAIS DIRECIONADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O número de pessoas com deficiência indica um crescente nos dados estatísticos no Brasil e no mundo. A exclusão sofrida por esse segmento da sociedade é constantemente discutida por profissionais de diversas áreas de conhecimento, reuniões, encontros, congressos acontecem onde a demanda são os direitos da Pessoa com Deficiência.

Do ponto de vista dos autores, Lanna Junior (2010), Clemente e Sassaki (1997), os tratados internacionais foram e são muito importantes para a concretização desses direitos e como subsídio na formulação de políticas públicas, pois foi através destes que surgiram propostas para promover e se alcançar direitos para esse público.

A formulação de políticas públicas voltadas para a garantia dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência está, por conseguinte, sendo progressivamente incorporada à agenda política e, conseqüentemente, o acesso a bens e serviços para todos, com equiparação de oportunidades, tornou-se uma demanda evidente para os agentes políticos (BRASIL, 2012.p.19)

Sassaki (1997) pontua a necessidade de estruturar de forma mais abrangente e adequada à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho com o objetivo de subsidiar o desenvolvimento de políticas públicas na área e a aposta em ações públicas direcionadas à qualificação profissional de grupos em maior vulnerabilidade.

2.1. POLÍTICAS PÚBLICAS E PCDS NO BRASIL: POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES

O conhecido sistema de cotas para reserva de vagas para pessoas com deficiência, foi implantado no Brasil para garantir o direito desses cidadãos a serem inseridos no mercado de trabalho, mudando o panorama e tirando-as da invisibilidade que é histórica no mundo.

Pela lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 93, ficou estabelecido que a empresa com mais de 100 empregados é obrigada a preencher de 2% a 5% de seus

cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, sob pena de multa (BRASIL, 2010).

Após a criação dessa lei, foram implementadas outras políticas públicas que nasceram para complementar e fortalecer a aplicação da chamada lei de cotas para acesso ao trabalho da pessoa com deficiência.

A Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, faz parte da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e atua em vários órgãos da administração pública federal articulando, discutindo e sistematizando ações que subsidiam a formulação de programas a serem desenvolvidos no Brasil, tratando sobre temas como acessibilidade, trabalho, saúde, reabilitação, educação, dentre outros.

Já o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE é vinculado ao Ministério da Justiça, e foi criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento de uma política nacional para inclusão da pessoa com deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e política urbana dirigida a esse grupo social (BRASIL, 2007).

2.2. ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA - POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E IDENTIFICAÇÃO DE AÇÕES NO LITORAL PARANAENSE

O Governo Federal através das Políticas Públicas criou uma rede de atenção à pessoa com deficiência que envolve vários órgãos como Unidade Básica de Saúde - UBS, Centro de Referência e Assistência Social - CRAS, Centro de Referência Especializada de Assistência Social - CREAS, Centro de Atenção Psicossocial - CAPS, que trabalham de forma integrada ao Ministério de Desenvolvimento Social - MDS, através do Cadastro Único para Programas Sociais - CADUNICO, onde as pessoas com deficiências tem a garantia de atendimento prioritário por esses órgãos.

Na cidade de Guaratuba as pessoas com deficiência acessam a rede de atenção através de busca ativa, por procura espontânea, por encaminhamento da rede socioassistencial, por denúncia também e por encaminhamento das demais

políticas públicas, que envolvem vários órgãos do governo ao CRAS e/ou CREAS. Ainda há no município, o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CMDPD), que segundo normativas nacionais, prevê a relação entre sociedade civil e Estado na formulação de políticas públicas específicas para este segmento, sendo no município de Guaratuba o único local que tem o Conselho da Pessoa com Deficiência no litoral do Paraná.

Relacionado aos dados da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Guaratuba, segundo consta no Relatório de Informações Sociais do MDS de 2011 sobre Inclusão Produtiva, do Censo SUAS, o documento emite informações municipais, não há programas específicos para inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Constata-se também pelo mesmo relatório que nos últimos doze meses a equipe da área de assistência social de Guaratuba, não participou de cursos voltados à inclusão de pessoas com deficiência (Relatório de Informações Sociais do Ministério de Desenvolvimento Social, 2011).

Tendo por tema a questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, esta pesquisa buscou melhor compreender o perfil dos trabalhadores com deficiência que estão inseridos na rede pública, em Guaratuba. Neste sentido, o estudo se proposto buscou identificar se os direitos do acesso ao mercado de trabalho são cumpridos no município, especialmente nos espaços do executivo municipal.

Para a coleta de informações, optou-se em realizar um estudo bibliográfico seguido de trabalho de campo para se aplicar questionário junto aos trabalhadores com deficiência na Instituição Pública do município. O instrumento visou levantar o perfil das pessoas com deficiência que trabalham como estatutários em Guaratuba. Na elaboração dos questionários buscou-se estabelecer a organização de perguntas combinadas, sendo o questionário com perguntas estruturadas e semi-estruturadas.

Como técnica de pesquisa foi realizada entrevistas auxiliadas por questionários com questões abertas e fechadas, visando uma maior aproximação do conhecimento da realidade pertinente aos objetivos aqui propostos. Segundo Gil (1999) entrevista é como uma forma de “diálogo assimétrico”, em que uma das partes coleta os dados e a outra se apresenta como fonte de informação.

A opção por este tipo de instrumento se deve ao fato de nesta técnica durante a entrevista, ser possível estabelecer um diálogo como o entrevistado, deixando-o

livre para contribuir, sugerir, criticar a respeito das questões formuladas, tornando-se assim a coleta de dados mais consistente.

Portanto, neste trabalho, a entrevista de coleta de dados foi aplicada a sujeitos sociais compreendidos em um grupo de servidores que foram contratados em uma instituição pública de Guaratuba, dentro das normas da Lei 8213/91.

Num universo de 1585 servidores, o Setor de Recursos Humanos informou que a quantidade de servidores com deficiência são 18 pessoas. Convidados (as) as participarem da pesquisa, apenas, 12 servidores aceitaram tal convite, concordando com os termos do termo de consentimento de livre e esclarecido.

Nesse propósito elaboramos quatro categorias de análise, que feitas em conjunto permitirão uma interpretação clara sobre os participantes desse processo.

Embasados teoricamente e metodologicamente após as entrevistas, e de posse dos dados coletados, partimos para a análise dessas informações, procedendo da seguinte forma:

Na informação coletada nos documentos, doze (12) servidores responderam ao questionário com sete (7) perguntas, sendo seis (6) fechadas e uma (1) questão aberta. Primeiramente, foi realizada uma leitura geral e a escolha de análise das questões fechadas foram os seguintes elementos: (i) grau de instrução; (ii) tipo de deficiência; (iii) renda; (v) condição de contratação; (vi) a percepção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho e como se vê na organização.

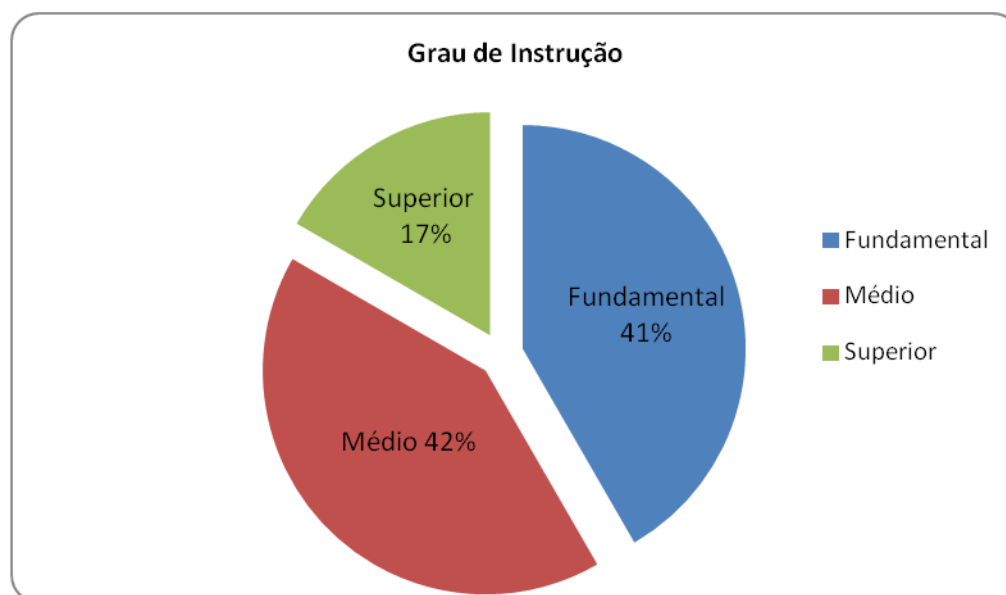
Quadro dos respondentes da pesquisa e qual a atividade laboral desenvolvida na instituição pública investigada.

Tabela 02 - Quadro funcional de pessoas com deficiência

Função	Quantidade de Servidores
Auxiliar de Serviços Gerais	04
Fonoaudiologia	01
Operários	04
Técnico Administrativo	02
Vereador	01

Fonte: Recursos Humanos da Insituição Pública de Guaratuba

Gráfico 1 - Grau de instrução dos participante



Fonte: banco de dados da autora (2014).

No quadro acima, os números do ensino fundamental são 41%, os de ensino médio são de 42% e apenas 17% dos entrevistados possuem o ensino superior, número este que reflete as desigualdades referente ao nível de escolaridade dos entrevistados. Esses números refletem o histórico de luta que as pessoas com deficiência enfrentam para garantirem um estudo de qualidade de forma inclusiva e de amplo acesso.

Segundo o banco de dados do IBGE, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), feita em 2012 e divulgada no 2º semestre de 2013, a taxa de analfabetismo de pessoas de 15 anos ou mais, foi estimada em 8,7%, o que corresponde a 13,2 milhões de analfabetos no país (IBGE, 2013)

O Brasil apresentou os seguintes avanços nestas últimas duas décadas:

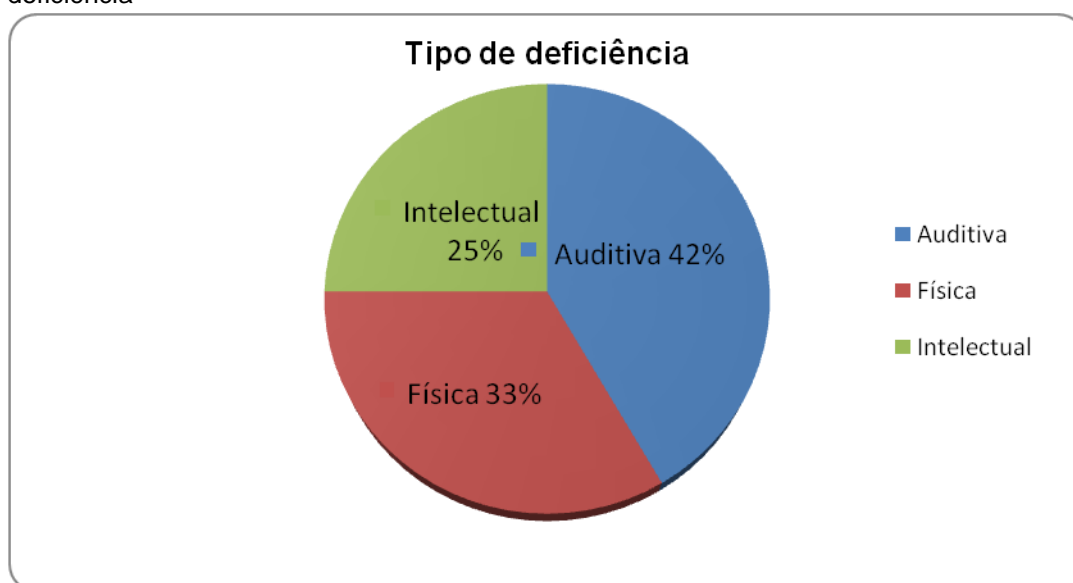
- Acesso ao ensino fundamental está quase universalizado, com 94,4% da população de 7 a 14 anos incluídos nesse nível de ensino.
- A proporção de jovens na idade própria que se encontra no ensino médio é mais que o dobro da existente em 1995, mostrando expressivo avanço no acesso à educação secundária.
- Redução das taxas de analfabetismo entre jovens e adultos.
- Aumento no acesso ao ensino superior (UNESCO, 2014).

Segundo a UNESCO, o Brasil está entre os 53 países que ainda não atingiram os Objetivos de Educação para Todos até 2015 e que mesmo

apresentando avanços no campo da educação ao longo das duas últimas décadas, mas é importante evidenciar que este mesmo quadro, não responde de forma igualitária para o segmento da pessoa com deficiência.

Já, quanto a tipificação das deficiências identificadas nos sujeitos entrevistados, tem-se no gráfico 2 sua distribuição.

Gráfico 2 - Participantes da pesquisa, segundo o tipo de deficiência

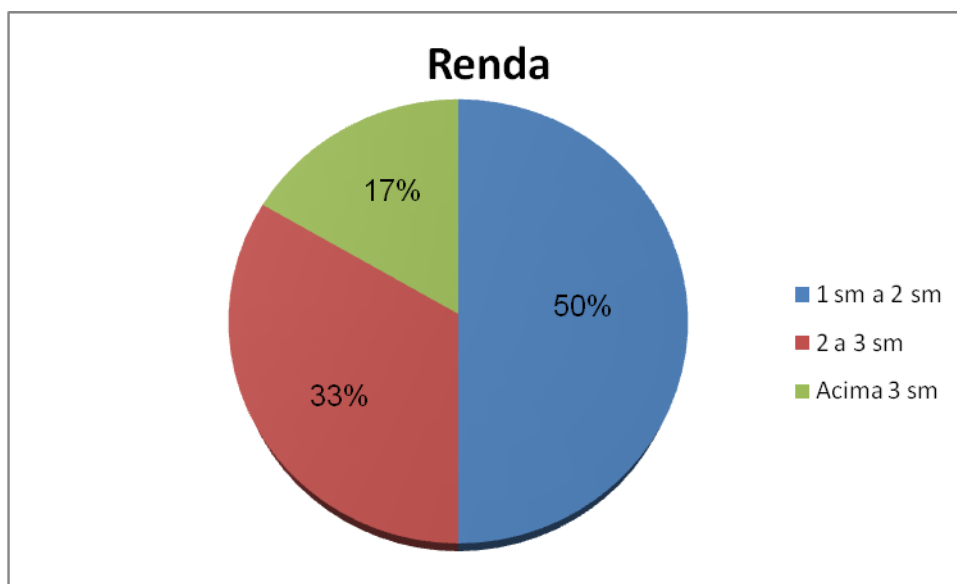


Fonte: banco de dados da autora (2014).

Conforme os dados apresentados no gráfico acima há uma preponderância da deficiência auditiva entre os participantes. Entretanto, notam-se outros dois tipos de deficiências que abrangem o universo da população pesquisada, quais sejam, a física, 33% e a intelectual, 25% respectivamente.

Na investigação que caracteriza as deficiências na instituição pública de Guaratuba com os profissionais do segmento de PcD incluídos no espaço de trabalho neste contexto, identificou-se as seguintes deficiências das pessoas contratadas, deficiência permanente: auditiva, intelectual leve e motora leve, não abarcando os demais tipos de deficiência.

Gráfico 3. Renda mensal dos Participantes da pesquisa



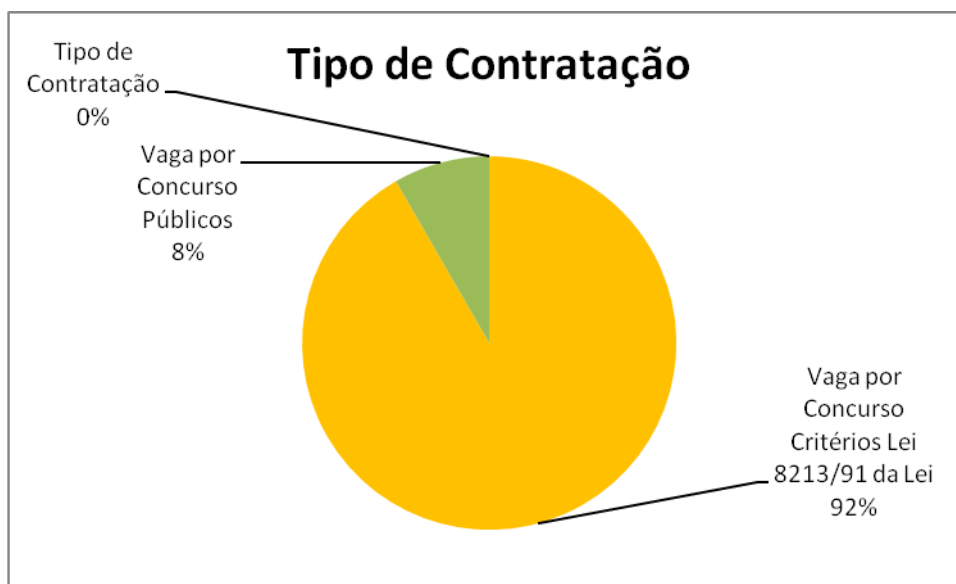
Fonte: banco de dados da autora (2014).

Com relação à renda mensal, no gráfico, 50% dos participantes recebem mensalmente de um a dois salários mínimos, 33% renda mensal de dois a três salários mínimos e 17% acima de 3 salários mínimos. Fazendo um comparativo entre os gráficos 1 - grau de instrução; e 3 (renda) constata-se que as desigualdades sociais atingem todos os brasileiros independentes de classe social, condição física, escolaridade, etc.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, o salário mínimo do ano corrente é R\$ 724,00 e a maioria dos entrevistados recebe menos que dois salários mínimos, só refletindo o panorama geral no Brasil, que são os baixos salários que os trabalhadores convivem. Esta análise se mostra pertinente, realizando a mesma relação dos dados do DIEESE sobre o salário mínimo necessário.

O salário mínimo necessário corresponde ao que o trabalhador deveria ganhar para prover as necessidades básicas previstas na Constituição de 1988, sobre saúde, educação, previdência, lazer, alimentação entre outros, que corresponde à renda prevista no mês de setembro de 2014 no valor de R\$ 2.862,73. O que revela a discrepância tanto do salário mínimo de todo brasileiro, e ainda maior relacionado ao contraste de renda da pessoal da pessoa com deficiência.

Gráfico 5. Forma de acesso à Função/cargo dos participantes da pesquisa



Fonte: banco de dados da autora (2014).

No gráfico acima o tipo de contratação aponta que 92% dos entrevistados participaram de concurso público e que estão na reserva legal de vagas e 8% dos entrevistados não entraram pela reserva de cotas, porém, ao longo da carreira sofreram algum tipo de acidente que a partir daí passaram a usar a vaga dentro da Lei de Cotas.

Na entrevista, também foi incluída questões abertas, buscando trazer elementos de análise qualitativa e a valorização da fala dos entrevistados. Foram abordados temas como (i) acessibilidade; (ii) satisfação referente ao local de trabalho. Com relação à acessibilidade nos locais de trabalho, a maioria não marcou nenhum item relacionado à acessibilidade, porém, entrevistados cadeirantes foram os que apresentaram as maiores dificuldades com relação a sua acessibilidade, pontuaram que em seu local de trabalho, não há rampas de acesso, os banheiros são estreitos não possuem barras de apoio nas paredes, os vasos sanitários não são adaptados para pessoas com deficiência. Um dos entrevistados, que é cadeirante, contou dos constrangimentos pelos quais passa, quando leva demandas concernentes a seu cargo para seus superiores que estão locados na sede da daquela Instituição Pública de Guaratuba e que acabam por ir até no térreo, geralmente na recepção para receberem este servidor porque não há elevadores no endereço.

Conforme norma da ABNT NBR 9050² é obrigatório em espaços públicos condições para utilização com segurança e autonomia dos espaços mobiliários e equipamentos das edificações, dos serviços (BRASIL, 2004) e a Política Nacional também prevê artigo sobre acessibilidade.

Na questão aberta que indica o processo de satisfação com o local de trabalho, 41% das pessoas com deficiência entrevistadas mostraram-se satisfeitas e adaptadas com o ambiente de trabalho e no relacionamento interpessoal.

Nos dados coletados identificou-se nas falas que a relação de que as pessoas com deficiência percebem-se como incluídas no mercado de trabalho, as PcDs não se entendem como sujeito de direitos, mas a relação que se tem com o trabalho neste contexto é que são contratados para uma prática de ajuda, assistencialista, ou seja, como uma benesse do Estado.

Por outro lado, 25% estão insatisfeitos com o ambiente de trabalho e com os colegas de trabalho, se sentem isolados dos colegas (no espaço físico) e pelos colegas de trabalho (nas relações interpessoais).

Há ainda na pesquisa, o indicativo que 34% do total da amostra não responderam sobre a satisfação no ambiente de trabalho.

A satisfação expressa na pesquisa compreende que quanto menor o salário e cargo há maior satisfação do ambiente de trabalho. Uma das hipóteses é caracterizada pela falta de conhecimento de seus direitos, conforme especificado acima, em que há a indicação de percepção do trabalho como uma benesse, ainda apresenta-se para tal elemento de análise a importância de um processo de organização política mais a ampla dos PcDs. Nesse aspecto a leitura que se entende dos servidores que não se percebem como detentor de direito.

O trabalho Antunes (2004) define como ponto de partida do processo de humanização. O processo de trabalho [...] é uma atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas. Para o autor o trabalho se configura como uma atividade vital ao ser humano, de valorização da pessoa e que é um direito assegurado pelo Estado e que, portanto direito de todos.

² A ABNT NBR 9050 foi elaborada no Comitê Brasileiro de Acessibilidade (ABNT/CB-40), pela Comissão de Edificações e Meio (CE-40:001.01). O Projeto circulou em Consulta Pública conforme Edital nº 09 de 30.09.2003, com o número Projeto NBR 9050. Esta Norma substitui a ABNT NBR 9050:1994

O trabalho é essencial para o homem, porque é um processo de crescimento e valorização humana, pois através de este o homem pode satisfazer suas necessidades básicas para sobrevivência e dignidade.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

A sociedade, no decorrer desses séculos, criou um estereótipo e estigmatizou as pessoas com deficiência, RIBAS (1985) afirma que [...] ela possui em si uma marca que a distingue pejorativamente das outras pessoas e pela lógica dos valores sociais dominantes, uma pessoa estigmatizada deve tentar se parecer como a mais "normal" possível.

Não é preciso ser deficiente para não ser reconhecido pela sua própria sociedade. O negro, o homossexual, o louco e até qualquer um que divirja das normas e regras da ordem social podem ser considerados "desviantes" e assim situarem-se fora da sociedade (RIBAS. 1985 pag.22).

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um direito garantido em lei, porém, o que se vê ainda hoje é uma sociedade que exclui que segrega. Exclui por desinformação, por falta de conhecimento de que a pessoa com deficiência tem direito a convivência e acesso aos mesmos serviços de um cidadão sem deficiência, tem direito a convivência em grupo, tem direito do acesso a bens e serviços, a viver sua cidadania plenamente.

O processo de exclusão, historicamente imposto às pessoas com deficiência deve ser superado por intermédio da implementação de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos. (BRASIL, 2007, p 9).

Segundo o IBGE (2014), em 2010, havia 46 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, destas, 23,6% estavam inseridas no mercado de trabalho. Considerando que neste mesmo período, segundo o IBGE, mais da metade da População Economicamente Ativa (PEA) encontravam-se desocupadas, o que nos faz pensar que as PcD fora do mercado do trabalho pode ser superior ao total da PEA, havendo necessidade de maior atenção à inserção deste segmento, assegurando-lhes maiores condições de inserção profissional.

Estão fora do mercado por quê? Muitas vezes por conta de uma educação precária e não inclusiva que tiveram ao longo de sua vida, sem oportunidade de frequentar uma escola. Educação precária reflete diretamente na vida profissional, conforme Sassaki (1997), as pessoas com deficiência geralmente foram atendidas com pouco ou nenhum controle sobre a qualidade de ensino recebido.

As pessoas com deficiência encontram ainda mais impedimentos para competir pelos empregos, pois estão menos preparadas para competir de forma

igualitária, pois existe uma lacuna significativa na sua formação, por isso a melhor forma de superar esse problema é a capacitação.

O mercado de trabalho atualmente é muito agressivo, exige cada vez mais um perfil altamente qualificado e as pessoas com deficiência além do limite da deficiência acaba também tendo o limite do acesso a capacitação para poder ficar a nível competitivo.

As empresas por outro lado, desconhecem qual a melhor forma para se adaptar às regras e encontram dificuldade de localizar um profissional com deficiência qualificada para ocupar a vaga oferecida e acaba por inseri-lo em qualquer espaço, simplesmente para não serem penalizadas com multas. Onde a sociedade deve começar pela educação, com escola inclusiva, pela família inclusiva, onde as pessoas com deficiência sejam tratadas como pessoas capazes de aprender, de estudar, se formar, se capacitar, viver sua vida plena e independente.

Hoje muitas pessoas com deficiência tem dificuldade em se colocar profissionalmente por conta de uma educação precária e não inclusiva que tiveram ao longo de sua vida, muitas vezes até mesmo sem oportunidade de frequentar uma escola, afetando seu futuro como um todo.

Essa educação precária reflete diretamente em sua vida profissional, porque segundo SASSAKI (1997) as pessoas com deficiência eram geralmente atendidas com pouco ou nenhum controle sobre a qualidade de ensino recebido.

As empresas por outro lado, tem dificuldade de encontrar um profissional com deficiência qualificada para ocupar a vaga oferecida e acaba por inseri-lo em qualquer espaço, simplesmente para não serem penalizadas com multas.

Mas a legislação é uma “faca de dois gumes”, se, por um lado, as leis tiverem força para pressionar empregadores a contratarem pessoas deficientes, já por outro lado elas poderão criar antipatia exatamente em relação a estas pessoas (SASSAKI, 1997, p.145).

As empresas por outro lado, também encontram dificuldades em cumprir a Lei de Cotas, por conta da falta de qualificação e todo esse contexto de exclusão que envolve a pessoa com deficiência e o há também o desconhecimento de como lidar com esse público. A empresa hoje contrata e põe a pessoa em qualquer lugar, por causa da obrigatoriedade da lei, e não pelo profissional.

E é somente através das políticas públicas que envolvam a educação inclusiva desde a base da escolarização até a formação desse cidadão é que se atingirá o desejável para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e propiciar a esse cidadão o direito ao progresso.

As empresas devem ser conscientizadas que ao contratar uma pessoa com deficiência, não está fazendo nenhuma benemerência, ela está contratando um profissional tão capaz quanto qualquer outro que não tenha nenhum tipo de limitação para execução de uma tarefa, é simplesmente aceitar e conviver com a diversidade.

As políticas públicas precisam de uma mudança social muito profunda em termos de relacionamentos humanos. O relacionamento humano é indispensável para a inclusão social, porque a diversidade humana tá aí é uma realidade e precisa ser respeitada por nossa sociedade, porque esse padrão utópico que vivemos não é a realidade, esse padrão inventado não existe.

Atualmente a pessoa com deficiência encontra muitas barreiras para acessar seus direitos, por conta de uma educação de base que deixou muitas lacunas e comprometeu seu futuro laboral.

Um dos elementos que se observou em algumas das entrevistas é que o sujeito que possui qualificação só que aquela vaga pra ele nunca existe, então vão arranjar uma vaga pra cumprir a lei. Ingressar no mercado de trabalho por ingressar, agora realmente ingressar no mercado de trabalho não por uma benemerência, mas como uma situação profissional mesmo.

Com o término do trabalho, a pesquisadora pode perceber a importância do instrumental técnico que a profissão proporciona, permitindo conduzir esta pesquisa, ainda que com seus limites, porém com um procedimento metodológico que garante a conquista do conhecimento de forma científica e o exercício de compreender a relação teoria e a práxis profissional.

Deste modo, ao se lançar no ato da pesquisa propiciou um processo intenso e qualitativo na formação em Serviço Social: o contato direto com a realidade dos segmentos sociais e a necessidade de perceber a importância da atuação pautada no compromisso ético e político condizente com o projeto profissional da categoria.

Ainda que com os limites causados pelas exigências acadêmicas, que são legítimas e partilhadas quase que na sua totalidade pela turma toda, compreendo

que os obstáculos foram superados e encarados os limites como desafios para nossa profissão.

Do ponto de vista de contribuição profissional, entende-se que o estudo irá contribuir ao Serviço Social e nas ações das políticas do próprio município investigado, no âmbito das ações futuras, pois conhecer a realidade, o perfil desse segmento de cidadãos que buscam a conquista da cidadania plena para suas vidas, fomenta o anseio em conhecer a realidade daqueles que lutam coletivamente para a cidadania plena e o acesso amplo aos direitos e no olhar para a profissão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** – 2. Ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho.htm. Acesso em: 28/07/2014

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição: República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2009/11/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-garante-igualdade-social>. Acesso em: 05/06/2014

BRASIL. Lei nº 3807 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 05/09/1960. Disponível em: <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111185/lei-3807-60>. Acesso em: 28/04/2014.

BRASIL. Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25/07/1991, republicado 11/04/1996 e republicado em 14/8/1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20/11/2013.

BRASIL, **Avanços nas Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência.** Uma análise a partir das Conferências Nacionais. Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. 2012.

BRASIL. **NORMA BRASILEIRA ABNT NBR 9050** - Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Segunda edição. 31.05.2004.

BRASIL. **DEFICIÊNCIA, Viver sem Limite – Plano Nacional dos Direitos da Pessoa.**

Com / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da Deficiência: SDH-PR/SNPD, 2013. Disponível em: BRASIL. <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/viver-sem-limite->

BRASIL. **Plano Nacional de Educação.** Portal Educação. <http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/32446/pne-plano-nacional-de-educacao-aprovado-pela-lei-n-10172-2001>

BRASIL. **Programa Educação para todos** <http://www.unesco.org/new/pt/brasilia/education/education-for-all>. Acessado em 15.10.2014

BRASIL. **Censo Demográfico 2010**. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. ISSN 0104-3145. Rio de Janeiro, p.1-215, 2010

BRASIL. **Relatório de Informações Sociais do MDS - Inclusão Produtiva - MDS Núcleo de Estudos sobre Movimentos Sociais**. Subgrupo sobre redes. Programa de Pós-graduação. São Paulo: PUC, 1999.

CORDE. **Convenção sobre as Pessoas com Deficiências**. Versão Comentada. Brasília, 2ª ed. 2008.

COUTO, Berenice Rojas. **O direito Social e a Assistência social na Sociedade Brasileira: uma equação possível?** 2 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho Decente: leis, mitos e práticas de inclusão**. Osasco/SP: Ed. do Autor. 2008.

DEFICIÊNCIA, Viver sem Limite – **Plano Nacional dos Direitos da Pessoa**. Com / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da Deficiência: SDH-PR/SNPD, 2013. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/viver-sem-limite>. Acesso em: 28/04/2014

GIL, Antônio Carlos Gil. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, (1999).

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político Das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto e ALVES, Vera Lucia Rodrigues. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma**. 2007

PRADO, Alex Clayton do. **A Formação Profissional Do Jovem Com Deficiência Intelectual E Sua Inclusão No Mundo Do Trabalho**. Em Lins, 2013. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal do Espírito Santo.

RIBAS, João. **Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo**. São Paulo: Cortez, 2011.

RIBAS, João. **O que são as pessoas deficientes**. Coleção Primeiros 89 passos. São Paulo: Cor Brasiliense, 1985.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão/. Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro, 1997.

_____. SOUZA JUNIOR, Ariolino Neres; BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira De. **Cotas de Acessibilidade ao Mercado Laboral para Pessoas com Deficiência:**

Breves Reflexões Local; editora, 2006.
apps.unibrasil.com.br/revista/index.php/direito/article/view/456/377.

OIT. Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/Organização Internacional do Trabalho. 2010. Prefeitura Municipal de Guaratuba: **Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com deficiência**. Disponível em: <http://www.guaratuba.pr.gov.br/portal/index.php/conselhos/pessoa-com-deficiencia.html> Acesso em: 10/08/2014.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: **Séries Históricas e Estatísticas**. Disponível em:
http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/lista_tema.aspx?op=0&de=8&no=4 Acesso em: 19/09/2014

ANTUNES, Ricardo. **A dialética do Trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. Borsoi, Izabel Cristina Ferreira Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental: Psicologia & Sociedade Local; 19, Edição Especial (1: 103-111, 2007)

_____. Colmán, Evaristo e Dala Pola, Karina. Trabalho em Marx e Serviço Social. Disponível em:
http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2009/2009_2/Artigo%20evaristo.pdf Acesso em 31.10.2014

APÊNDICE I

PERFIL SOCIO ECONOMICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARATUBA/PARANÁ

1. Identificação da pessoa com deficiência	
Nome:	
Data de Nascimento:	Sexo: () Fem () Masc
Endereço (Rua, Av.):	Nº:
Bairro:	Cidade/UF:
Ponto de Referência:	
Telefone:	
Grau de instrução: () sem estudos	
() ensino fundamental	() completo
() ensino médio	() incompleto
() ensino superior	
Renda:	() Até ½ Salário Mínimo () De 2 a 3 SM
() De ½ a 1 SM	() Mais de 3 SM
() De 1 a 2 SM	() Sem renda
Deficiência de que é portador (a): () Física	
() Visual	
() Auditiva	
() Mental/Intelectual	
() Outras	
Especificar:	
É beneficiário (a) do BPC: ()	
A família é beneficiária do Programa Bolsa Família: ()	
Composição familiar	
Nome:	
Data de Nascimento:	Sexo: () Fem () Masc
Parentesco:	
Nome:	
Data de Nascimento:	Sexo: () Fem () Masc
Parentesco:	
Nome:	
Data de Nascimento:	Sexo: () Fem () Masc
Parentesco:	
Estado civil () Solteiro (a) () Casado (a) () Outros	

APÊNDICE II

CÂMARA DE GRADUAÇÃO DO CURSO DE SERVIÇO SOCIAL

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine no final deste documento, que está em duas vias. Uma dela é sua e outra é do(a) pesquisador(a).

Título do projeto: preencher o título

Acadêmica responsável: preencher nome

Telefone: preencher telefone de contato

Orientadora: Profª Msc. Andrea Braga

Telefone: (41) 3511-8265

O Objetivo desta pesquisa é “preencher objetivo geral”.

A sua participação na pesquisa consiste em responder um questionário/participar de uma entrevista – preencher adequadamente - que será realizado/a pela acadêmica, sem qualquer prejuízo ou constrangimento para o(a) pesquisado(a). Os procedimentos aplicados nesta pesquisa não oferecem risco a sua integridade moral, física, mental ou efeitos colaterais. As informações obtidas através da coleta de dados serão utilizadas para alcançar o objetivo acima proposto, e para a composição do relatório de pesquisa, resguardando sempre sua identidade. Caso não queira mais fazer parte da pesquisa, favor entrar em contato pelos telefones acima citados.

Permito que a acadêmica relacionada acima obtenha fotografia, filmagem ou gravação de minha pessoa para fins de pesquisa científica/educacional. Concordo que o material e as informações obtidas possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, minha pessoa não deve ser identificada, tanto quanto possível, por nome ou qualquer outra forma.

As fotografias, vídeos e gravações ficarão sob a propriedade da acadêmica-pesquisadora responsável por este e sob sua guarda.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, RG _____
CPF _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo como sujeito.
Fui devidamente informado e esclarecido pela acadêmica-pesquisadora sobre a pesquisa e, os procedimentos nela envolvidos, bem como os benefícios decorrentes da minha participação. Foi me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento.

Local: _____ Data ____/____/____.

Nome e assinatura do sujeito: _____